

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**EL ANÁLISIS CRÍTICO DE LA RENUNCIA DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS EN LA
PRIMERA AUDIENCIA DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL
GUATEMALTECO**

RUTH MARIELA CABRERA MAYÉN

GUATEMALA, OCTUBRE 2013

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**EL ANÁLISIS CRÍTICO DE LA RENUNCIA DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS EN LA
PRIMERA AUDIENCIA DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RUTH MARIELA CABRERA MAYEN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 2013

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardí
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López Gónzales
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Percival Giovanni Salazar Villaseñor
Vocal:	Lic. Mario Adolfo Soberanis Pinelo
Secretaria:	Licda. Gloria Isabel Lima

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Eloísa Mazariegos Herrera.
Vocal:	Licda. Carmen Patricia Muñoz Flores.
Secretaria:	Licda. Mirza Eugenia Irungaray López

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Licda. Carmen Cristina Tánchez Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada Activa. 9,389
7ma. Calle "A" 5-24 Zona 10 Edificio Villa Luna Oficina No. 3
Teléfono. 55431247.



Guatemala 18 de noviembre de 2012.

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Respetable Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana:

Con base a la resolución de fecha 18 de junio del año 2012, fui nombrada como asesora del trabajo de la bachiller **RUTH MARIELA CABRERA MAYÉN** intitulado: **"EL ANÁLISIS CRÍTICO DE LA RENUNCIA DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS EN LA PRIMERA AUDIENCIA DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO"**, me complace manifestarle que dicho trabajo contiene:

En la investigación presentada se tratan temas de importancia relativa al Derecho Laboral en Guatemala, así como la necesidad de implementar normas que protejan los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, específicamente en la primera audiencia del juicio ordinario laboral.

Asimismo se establece que el trabajo de tesis fue elaborado utilizando los métodos deductivo al analizar en general las garantías mínimas, derechos y principios laborales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, también se utilizó el método inductivo, al estudiar el derecho de defensa en el ámbito laboral, los principios de irrenunciabilidad, tutelaridad y conciliación propios de las relaciones trabajador y patrono. El aporte científico realizado es extenso al determinar la importancia de la aplicación de medios de protección de garantías que protejan los derechos de los trabajadores en el ámbito jurídico guatemalteco.

En cuanto a la redacción y la bibliografía utilizada en el desarrollo de la investigación, es la apropiada a la elaboración de la misma; todo lo anterior con la meta de comprobar las conclusiones y recomendaciones planteadas al final del trabajo de tesis las cuales plantean que en Guatemala se violan derechos y garantías mínimas procesales tanto



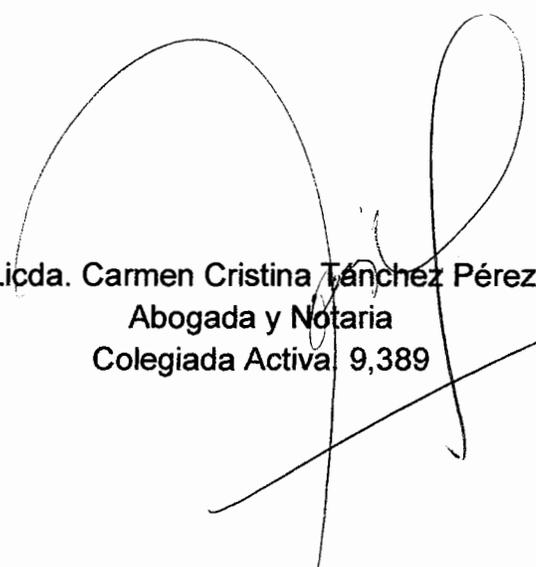
Licda. Carmen Cristina Tánchez Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada Activa. 9,389
7ma. Calle "A" 5-24 Zona 10 Edificio Villa Luna Oficina No. 3
Teléfono. 55431247.



como a patronos y trabajadores, derechos que en su mayoría son desconocidos en lo referente a las normativas internacionales y nacionales que velan por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y patronos, comprobándose los anteriores en el desarrollo de la misma. Hago constar que he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos técnicas apropiadas para resolver la problemática planteada; con la cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación. En virtud, que el trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas Y Sociales y del Examen General Publico, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para una posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con mi agradecimiento por haberseme confiado tan grata tarea, me suscribo del señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, con mi más alta consideración y respeto.

Atentamente.


Licda. Carmen Cristina Tánchez Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada Activa. 9,389

ALC
SECRETARIA



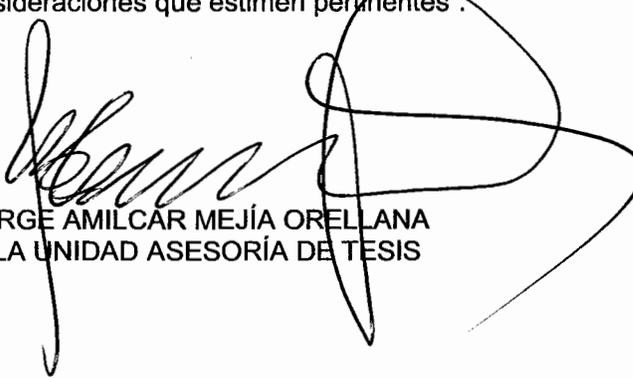
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 29 de enero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO ARTEMIO RODULFO TÁNCHEZ MÉRIDA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante RUTH MARIELA CABRERA MAYÉN, intitulado: "EL ANÁLISIS CRÍTICO DE LA RENUNCIA DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS EN LA PRIMERA AUDIENCIA DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



Lic. Artemio Rodulfo Tánchez Mérida
Abogado y Notario
Colegiado Activo. 4,566
4ta. Calle 1-43 zona 10 de Mixco
Teléfono 54294890

Guatemala 14 de febrero de 2013.

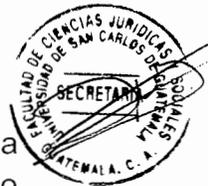
Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Respetable Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana:

Conforme a la resolución de fecha 29 de enero de 2013, fui nombrado revisor de tesis de la bachiller **RUTH MARIELA CABRERA MAYÉN** intitulado: "**EL ANÁLISIS CRÍTICO DE LA RENUNCIA DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS EN LA PRIMERA AUDIENCIA DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**", he procedido a revisar metódica y técnicamente el trabajo de investigación, por lo que procedo a emitir dictamen de la siguiente manera:

En cumplimiento al nombramiento anteriormente señalado procedí a revisar la tesis de la estudiante, la cual se desarrolla en cinco capítulos: en el primer capítulo se desarrollan los principios que inspiran el derecho laboral, que deben ser fuente de dicha materia y que deben respetarse, se busca establecer una definición adecuada de derecho laboral, así como la naturaleza jurídica del mismo, sus fuentes y sujetos, por lo que se consideraron acertados los temas contenidos abordados; en el capítulo segundo se hace referencia a la relación laboral, la estabilidad y terminación de dicha relación, las características del derecho de trabajo; en el tercer capítulo se desarrolla el tema de las garantías mínimas e irrenunciables para los trabajadores contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo; el cuarto capítulo desarrolla todo lo referente al juicio ordinario laboral guatemalteco, fase por fase; en el quinto capítulo la estudiante realizó un análisis a cerca de la violación de las garantías mínimas dentro del derecho laboral. En cuanto a la bibliografía se hicieron aportaciones que se consideraron serían útiles para el desarrollo de algunos temas, el trabajo de tesis fue revisado en dos sesiones.



Lic. Artemio Rodulfo Tánchez Mérida
Abogado y Notario
Colegiado Activo. 4,566
4ta. Calle 1-43 zona 10 de Mixco
Teléfono 54294890

La metodología utilizada se baso en el método inductivo-deductivo, con lo cual se buscaba tomar la generalidad de los datos de investigación para así llegar a una conclusión particular. Las técnicas de investigación, documental, bibliográfica, son las apropiadas e idóneas para el tipo de investigación realizada, la redacción es clara, practica, comprensible, y con un contenido científico, ya que la estudiante se concretó en recopilar la información necesaria respecto a la violación del las garantías mínimas en la primera audiencia del juicio ordinario laboral guatemalteco, asimismo se hace el estudio del ordenamiento jurídico guatemalteco en el área laboral y constitucional.

Las conclusiones a las que llega la estudiante son dignas de valorarse ya que en ellas se hace referencia a las distintas formas en que se violan las garantías mínimas que tiene todo trabajador y que están contenidas en la legislación guatemalteca.

En cuanto a las recomendaciones comparto la posición de la estudiante a cerca de que instituciones, operadores de justicia y el mismo patrono vele por el estricto cumplimiento de las garantías mínimas reconocidas en la legislación guatemalteca, así como en convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Se establece que se cumplieron los requisitos exigidos por el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Atentamente.

Artemio Rodulfo Tánchez Mérida
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Artemio Rodulfo Tánchez Mérida
Abogado y Notario
Colegiado Activo. 4,566



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante RUTH MARIELA CABRERA MAYÉN, titulado EL ANÁLISIS CRÍTICO DE LA RENUNCIA DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS EN LA PRIMERA AUDIENCIA DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** A ti Padre por permitirme llegar a este triunfo, por guiarme, cuidarme, por darme luz y sabiduría, mi honra y gloria a ti señor.
- A MI PAPA:** Melinton Vinicio Cabrera Linares, gracias por tu amor, tu apoyo incondicional en mi vida, por confiar siempre en mí y en mis capacidades, por impulsarme con tu ejemplo a ser mejor cada día; gracias por ser excepcional y estar siempre para mí. **Te amo.**
- A MI MAMA:** Ruth Giovanna Mayen Torres, gracias por tus consejos, por estar siempre pendiente de mí, por tu apoyo en mi vida, y por estar siempre a mi lado. **Te amo.**
- A MIS HERMANOS:** Melinton Vinicio Cabrera Mayen y Jeffrey René Cabrera Mayen, porque sin ustedes mi vida no hubiese sido la misma, por su apoyo, por su compañía, por sus consejos. **Los amo**
- A MIS ABUELITOS:** Conchita Torres Celada, con tu presencia, consejos, apoyo, amor me has enseñado la virtud de la humildad, y de servir a los demás. **Te amo.**
Laurencio Cabrera Zelada y Graciela Elisa Linares Ordóñez, por estar siempre pendiente de mí gracias por sus consejos y apoyo. **Los amo.**
- A NERY GERARDO AGUJA MAURICIO:** Gracias por tu inmenso apoyo, tus consejos, por tu amor, por ser incondicional y confiar en mis capacidades, por alentarme día con día a ser mejor, y por enseñarme que con una actitud positiva todo se puede lograr. **Te amo.**
- A MIS TÍOS:** Gladis Dinora Cabera Linares y Cándido Cabrera Linares (Q.E.P.D.), con mucho cariño por sus consejos y apoyo.



A MIS PRIMOS:

Alejandra, Elisa Andrea, Pedro Pablo, Jorge Mario, Marvin, Víctor. Con mucho cariño. En especial a Mariela, y Brenda, por ser incondicionales conmigo, por estar siempre al pendiente y confiar en mí; las quiero mucho.

A MI FAMILIA EN GENERAL:

Con mucho aprecio, por ser parte de mi vida.

A MIS AMIGAS:

Madeline Tánchez Leal, y María Alejandra Pedrosa, porque juntas comenzamos este camino y estuvieron siempre conmigo, gracias por su apoyo incondicional, sus consejos y su cariño, por demostrarme siempre el valor de la verdadera amistad.

A LOS LICENCIADOS:

Artemio Tánchez Mérida, Judith Leal Sazo, Waldo Josué Alvizurez; con aprecio por su ayuda durante mi formación profesional.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por formarme como profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo.....	1
1.1. Principios del derecho del trabajo.....	1
1.2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	4
1.3. Importancia del estudio del derecho del trabajo.....	11
1.4. Definiciones del derecho del trabajo.....	12
1.5. Naturaleza del derecho del trabajo.....	13
1.5.1 Concepción privativa del derecho del trabajo.....	13
1.5.2 Concepción publicista del derecho del trabajo.....	13
1.5.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.....	14
1.5.4 Concepción social del derecho del trabajo.....	14
1.6. Fuentes del derecho de trabajo.....	15
1.6.1 Las fuentes tradicionales del derecho laboral.....	15
1.6.2 Las fuentes específicas del derecho laboral.....	16
1.7 La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	16
1.8 La interpretación del derecho del trabajo.....	17
1.9 Los sujetos del derecho individual del trabajo.....	18
1.9.1 Trabajador.....	19
1.9.2 El patrono y la empresa.....	19
1.9.3 Sustitución del patrono.....	20
1.9.4 Los auxiliares del patrono.....	21

CAPÍTULO II

2.	La relación laboral.....	23
2.1.	La relación de trabajo y su naturaleza jurídica según la organización internacional del trabajo.....	24
2.2.	La relación laboral en Guatemala.....	27
2.3	Características de la relación laboral.....	29
2.4	La terminación de la relación de trabajo.....	32
2.5	La estabilidad en el empleo.....	35

CAPÍTULO III

3.	Las garantías mínimas e irrenunciables en el derecho laboral.....	37
3.1	El trabajo una obligación social.....	46
3.2	Razón de ser de las garantías mínimas e irrenunciables en materia laboral.....	49

CAPÍTULO IV

4.	Juicio ordinario de trabajo.....	51
4.1	Principios que rigen al derecho procesal de trabajo.....	51
4.2.	Fases del juicio ordinario de trabajo.....	53
4.3	Demanda.....	54
4.4	Primera resolución.....	56
4.5	Notificación.....	56
4.6	Primera audiencia.....	57
	4.6.1 Verificación de la presencia de las partes.....	57
	4.6.2 Ampliación de la demanda.....	57
	4.6.3 Rebeldía.....	58



Pág.

4.6.4 Allanamiento.....	59
4.6.5 Reconvención.....	60
4.6.6 Interposición de excepciones dilatorias.....	60
4.6.7 Contestación de la demanda en sentido negativo e interposición de excepciones perentorias.....	63
4.6.8 Conciliación.....	63
4.6.9 Prueba.....	63
4.7 Segunda audiencia.....	67
4.8 Tercera audiencia.....	68
4.9 Auto para mejor proveer.....	68
4.10 Sentencia.....	68

CAPÍTULO V

5. El análisis crítico de la renuncia de las garantías mínimas en la primera audiencia del procedimiento ordinario laboral guatemalteco.....	69
5.1 El derecho de defensa en materia laboral en Guatemala.....	69
5.2 La irrenunciabilidad de las garantías mínimas.....	73
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
ANEXO.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

Esta investigación fue motivada a raíz de la eminente violación de las garantías mínimas contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, específicamente durante la primera audiencia del juicio ordinario laboral guatemalteco, ya que es en esta etapa en donde el juzgador puede avenir a las partes a buscar fórmulas ecuanímes de conciliación, y es en donde se violan dichas garantías que todo trabajador tiene; específicamente al derecho de defensa.

Dentro de la legislación laboral específicamente en la primera audiencia del juicio ordinario laboral los efectos de la declaración de rebeldía son drásticos, por la no comparecencia a dicha audiencia en tiempo; permitiendo que las partes se adhieran al proceso en cualquier etapa del juicio, pero las partes no serán más citadas ni oídas, perdiendo con esto el derecho de defenderse regulado constitucionalmente, y más aun permitiendo como única y exclusiva excusa de la no comparecencia la enfermedad, habiendo más causales que podrían ser consideradas por el juzgador toda vez sean justificables por considerarse de alto impacto y que hacen imposible la comparecencia por la naturaleza del hecho. Y con esto evitar la violación de una garantía tan importante dentro de cualquier campo del derecho, ya que si se viola el derecho de defensa el proceso sería nulo de pleno derecho.

La hipótesis se comprueba tras la investigación realizada, concluyendo que se viola el principio ideológico de irrenunciabilidad a las garantías mínimas sociales, establecido en el derecho de trabajo, al aplicar el Artículo 335 del Código de Trabajo, al vedar el derecho de defensa y de ser citado y oído si las partes no se presentan en tiempo a la primera audiencia del proceso ordinario laboral, dándosele únicamente la posibilidad de presentar excusa médica; no previéndose así la muerte de un familiar dentro de los grados de ley, o que en la realidad guatemalteca con el mal entendido derecho de



reunión y manifestación, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se veda el derecho a la libre locomoción por lo que pueden surgir atrasos en presentarse en tiempo.

Pueden considerarse inconvenientes de índole natural también como inundaciones, derrumbes etcétera que pueden originar el retraso a la primera audiencia del juicio ordinario laboral.

Las excusas antes mencionadas podrían ser valoradas por el juzgador toda vez sean comprobables.

Los objetivos trazados para este estudio son: realizarse la reforma de los Artículos 335 y 336 del Código de Trabajo, de manera que no se viole el derecho de defensa de las partes a ser oídas y citadas durante el proceso ordinario laboral; asimismo, que se amplíen las excusas válidas de la no asistencia a la primera audiencia, siempre que éstas sean razonables.

El trabajo se desarrolla en cinco capítulos: en el primero se definen y explican los principios del derecho de trabajo, contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, los cuales son pilares fundamentales de la protección de los derechos de los trabajadores.

En el segundo capítulo se desarrolla lo referente a la relación laboral existente entre los sujetos del derecho de trabajo; específicamente entre patronos y trabajadores, las características de ésta, así como el principio de estabilidad laboral regulado en el derecho de trabajo.

En el tercer capítulo las garantías mínimas e irrenunciables en materia laboral.

En el cuarto capítulo se menciona todo lo relacionado con el proceso ordinario laboral de trabajo, los principios, las fases de las que se compone dicho proceso, haciendo énfasis en la primera audiencia del juicio ordinario laboral.

El quinto capítulo contiene el análisis crítico de la renuncia de los trabajadores de las garantías mínimas e irrenunciables durante la primera audiencia del juicio ordinario laboral; lo que conlleva a que cualquier arreglo, conciliación, contrato, que contraviniera a éstas, las restrinja, disminuya o tergiverse; es nulo de pleno derecho, por lo tanto, carece de valor jurídico o probatorio dentro de un proceso. Las cuales están llamadas a ser superadas mediante la contratación, pactos, convenios de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, de acuerdo a las posibilidades económicas del patrono.

La metodología utilizada en este estudio fue la documental, recopilando información que enriqueció la investigación, analítico; el método deductivo- inductivo, con el fin de tomar los datos generales para llegar a una conclusión particular. La técnica empleada fue la bibliográfica, con la recopilación legal y doctrinaria que permitió el desarrollo de este trabajo.



CAPÍTULO I

1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo

En un principio, y en función de su origen, se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

1.1. Principios del derecho del trabajo

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema. Los principios del derecho de trabajo, según Américo Plá Rodríguez.



“Debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo”.¹

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, Manifiesta que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".²

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de autores reconocidos recomiendan: son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídica.

¹Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Pág. 55.

²*Ibíd.* Pág. 55.



- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho, no tienen por qué ser absolutamente exclusivos.

- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfila la característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión interna.

Función de los principios del derecho de trabajo:

- a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. Y otros que sirven como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley, o sea cumplen una función integradora. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.



1.2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Aunque se conceptualiza como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los estudiosos del derecho laboral guatemalteco, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo. (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala). Constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

I) Tutelaridad o principio protectorio. Puesto que trata de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, otorgándoles a los últimos una protección jurídica preferente, ya que debido a la desigualdad existente se genera que el trabajador se vea obligado por la necesidad a aceptar condiciones injustas. El principio de tutelaridad se encuentra regulado en el cuarto considerando del Código de Trabajo.

II) Irrenunciabilidad. Porque la legislación guatemalteca norma un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, en donde se prohíbe que en cualquier forma de contratación laboral, o cualquier acto o acuerdo entre las partes, en donde se renuncie, disminuya, tergiverse, limite o restrinjan los derechos mínimos contenidos en la legislación laboral guatemalteca, es nulo y no produce efectos jurídicos de acuerdo con lo que Manifiesta el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo, así como el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo".³

III) Superación de las garantías mínimas. Los derechos que la legislación laboral establece a favor de los trabajadores se pueden mejorar constantemente de conformidad con la capacidad económica del patrono, a través de la contratación individual y la negociación colectiva, especialmente a través la suscripción de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Los derechos mínimos establecidos en la legislación laboral para los trabajadores están llamados a ser superados. Según lo preceptúa el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

³ *Ibíd.* Pág. 56

IV) Imperatividad. Estipula la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."⁴

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

"El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se les denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (ius dispositivum) y al derecho imperativo (ius cogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público."⁵

⁴ **Ibíd.** Pág. 56

⁵ **Ibíd.** Pág. 57



V) Realismo y objetividad. Este principio está regulado en la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d), del Código de Trabajo, estableciendo de que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.

Es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor."⁶ Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁶Ibid. Pág. 61.

VI) Democrático. Estimo que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo.

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), establece que el derecho laboral se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, logrando así una armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

VII) Sencillez o anti formalista. "Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado.

"Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral."⁷

⁷Ibíd. Pág. 63

Debido a que en la actualidad no se cumple con el principio de celeridad en la tramitación de diversos juicios, perjudicando con esto a la clase desprotegida el trabajador, dentro de la relación laboral.

El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en la actualidad.

Y como el estudio de la estructura de derecho de trabajo tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

VIII) Conciliatorio. Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio se encuentra regulado en el Código de Trabajo en el sexto considerando, así como en el Artículo 340, estableciendo, que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre patronos y trabajadores sujetos principales de la relación laboral, y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes, para mantener la armonía en el lugar de trabajo.

Este principio conciliatorio que debe regir en el derecho laboral debe observar que conciliar no significa disminuir los derechos de los trabajadores otorgados en la legislación.

El Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo preceptúa: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables". Este principio se viola en muchas ocasiones en la realidad guatemalteca ya que si se violan derechos de los trabajadores en la conciliación.

El derecho laboral es eminentemente conciliador entre patrono y trabajador sobre los conflictos que puedan suscitarse, siempre y cuando en los acuerdos a los que se llegue no se violen las garantías mínimas de los trabajadores, ya que de lo contrario cualquier arreglo al que se llegue reduciendo las garantías que la ley les da sería nulo de pleno derecho.

IX) Equidad. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

X) Estabilidad. Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo.



Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. Y como garantía este principio se encuentra normado en el Código de Trabajo específicamente en el Artículo 26.

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

1.3. Importancia del estudio del derecho del trabajo

No puede quedar destinada una rama del derecho de trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que los trabajadores tengan conocimiento sobre los derechos que les asisten regulados en las normas jurídicas laborales guatemaltecas; para que en el momento que exista violación de los mismos estos tengan herramientas para defenderse.



Siendo tarea de las autoridades del Ministerio de Trabajo la promoción de esta rama del derecho para que esta se respete y por ende se respeten los derechos de la clase trabajadora, que es la más débil por la diferencia económica que existe entre patronos y trabajadores.

Las acciones pueden ser de campañas de información, a través de los medios de difusión masiva para que los trabajadores y empleadores conozcan tanto sus derechos como sus obligaciones, y lo que pueden hacer en caso de violación a los derechos consagrados en la legislación guatemalteca.

1.4. Definiciones del derecho del trabajo

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

Es la rama del derecho público que estudia los principios, las doctrinas, las normas jurídicas que regulan a trabajadores y patronos en base a la relación de trabajo que surge entre estos, así como los procedimientos para resolver los conflictos que puedan surgir con ocasión de la relación de trabajo.

1.5. Naturaleza del derecho del trabajo

La naturaleza del derecho de trabajo es ser una rama del derecho público.

1.5.1. Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes.

En las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

Según esta concepción el derecho laboral se basa en un contrato de trabajo únicamente entre patrono y trabajador.

1.5.2. Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

Está encaminado a proteger a los trabajadores en general, y no solamente a ciertos grupos, ya que el Estado a través de las leyes de trabajo protege a la parte más débil de la relación laboral, en este caso el trabajador. Por esta razón el derecho laboral es de carácter público.

1.5.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenecen al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores en su generalidad; pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos privados establecidos entre ambas partes que conforman la relación laboral de manera particular.

1.5.4. Concepción social del derecho del trabajo

Al derecho del trabajo se le da una categoría nueva, se incorpora a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social.

Las características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil de la relación laboral, el trabajador.

1.6. Fuentes del derecho de trabajo

Designa todo lo que contribuye o ha contribuido a crear el conjunto de reglas jurídicas laborales aplicables dentro del Estado en un momento determinado, de acuerdo a la historia, al procedimiento para su creación, o bien a la realidad del país.

1.6.1. Las fuentes tradicionales del derecho laboral

Las fuentes tradicionales del derecho laboral son directrices de donde proviene el derecho laboral y estas son: reales, formales, históricas.

- Fuentes reales. Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.
-
- Fuentes formales. Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, provienen del ámbito legislativo y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia de la ley.

Proceso que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.



Se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

- Fuentes históricas. Estas se refieren a los documentos, inscripciones, libros, que encierran el texto de una ley, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

1.6.2. Las fuentes específicas del derecho laboral

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo
- e) Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- f) Leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

1.7. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral

Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos.

Hay que tener en consideración que por la naturaleza del derecho del trabajo de ser protectora de los trabajadores, siempre prevalecerá la norma que más le favorezca cuando existan distintos preceptos aplicables a mismo caso en concreto, debido a la naturaleza del derecho de trabajo de ser protector de los trabajadores.

A dicha acotación los profesionales hacen el pie de página siguiente: Amauri Macaró Nacimiento, citado por Américo Plá Rodríguez, anota al respecto: "Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución Política de la República de Guatemala, las convenciones colectivas o los reglamentos. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor."⁸ Debido a que el derecho laboral es protectorio de los trabajadores por la desigualdad existente entre estos y los patronos.

1.8. La interpretación del derecho del trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales.

Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así la de la voluntad del legislador. Al mencionar el texto de la norma se debe pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.

⁸ **Ibíd.** Pág. 69.



El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, Artículos 9 y 10, para el derecho común; y, el segundo el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala y, 17 del Código de Trabajo.

Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los reglamentos establecidos en la empresa.

Por el contrario el vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor. Por su calidad de ser protector del trabajador, como principio fundamental de esta rama del derecho.

1.9. Los sujetos del derecho individual del trabajo

Son las personas que intervienen en una relación laboral,

- a) Trabajador
- b) Patrono
- c) Representante del patrono
- d) Intermediario.



1.9.1. Trabajador

Para Mario de la Cueva, “para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. Conforme a la legislación laboral guatemalteca”.⁹

Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales, en virtud de un contrato establecido por ambas partes, a cambio de una retribución.

Un trabajador o trabajadora es, la persona física que presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

1.9.2. El patrono y la empresa

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, indicando que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 55.

Para Manuel Alonso García, “patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.¹⁰

Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

1.9.3. Sustitución del patrono

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, se dirá que presupone: a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, entre el dueño del establecimiento y la persona que funge como sustituto patronal.

En este apartado es importante hacer énfasis en la estabilidad laboral debido a que la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador, ya que el patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el termino de seis meses.

¹⁰Alonso García, Manuel, **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 36

1.9.4. Los auxiliares del patrono

Son parte de la relación laboral aunque no directamente, fungen como representantes del patrono ante los trabajadores, y velan por los intereses de los primeros.

a) Representante patronal: Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores.

Se obliga directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores, es en consecuencia es un trabajador más.

b) Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

El intermediario y el patrono están obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que regula el Artículo 5o. del Código de Trabajo. Sobre esta institución, se debe indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho.



El intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

CAPÍTULO II

2. La relación laboral

Para continuar con la elaboración del presente trabajo de investigación doctrinariamente se conoce como relación laboral a la “noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado, trabajador, o el asalariado y otra persona, denominada el empleador, patrono, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”.¹¹

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. “Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo”.¹²

¹¹ Krotoshin, Ernesto, **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 56

¹² **Ibid.** Pág. 57.

“Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y consecuentemente, queden excluidos del ámbito de protección normalmente asociada con una relación de trabajo”.¹³

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional ya que los cambios en el mercado de trabajo en Guatemala debido a la globalización y la tecnología hacen que el presente Código de Trabajo este desactualizado a la realidad del país por lo que resulta conveniente la reforma hacia dicha norma legal adecuándose a las necesidades actuales de patronos y trabajadores dentro de una relación de trabajo.

2.1. La relación de trabajo y su naturaleza jurídica según la organización internacional del trabajo

Las relaciones de trabajo se han ido diversificando, más en algunos países y sectores de actividad económica que en otros. Han pasado a ser mucho más versátiles y, junto a la mano de obra asalariada que trabaja a tiempo completo, los empleadores, cada vez más están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite utilizar sus servicios del modo más eficiente posible.

Mucha gente acepta contratos de corta duración o conviene en trabajar sólo ciertos días por semana debido a la escasez de mejores oportunidades de conseguir empleo.

¹³ **Ibíd. Pág. 57**



Otros trabajadores consideran que esas opciones son adecuadas para ellos tanto como para la empresa.

Recurrir a contratos de trabajo de diversos géneros es un recurso legítimo tanto para que las empresas puedan hacer frente a los desafíos que se les plantean como para que puedan atender las necesidades de mayor flexibilidad en el trabajo de ciertos asalariados.

“Existen relaciones contractuales civiles o comerciales en virtud de las cuales las empresas pueden procurarse los servicios de trabajadores independientes conforme a arreglos y condiciones que no son los de una relación de trabajo. Desde hace algunos años, es cada vez más frecuente la utilización de trabajadores según esas modalidades contractuales. Desde un punto de vista jurídico, esas modalidades operan fuera del marco de la relación de trabajo”.¹⁴

Para verificar si existe o no existe una relación de trabajo es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas, y no de la manera como cada una de las partes o ambas califican la relación entre ellas. “En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad. Los tribunales de justicia también aplican este principio en ausencia de una norma jurídica expresa.

¹⁴ Carrillo Cabrera, Víctor Rodolfo, **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo**. Pág. 63

En muchos países se utilizan varios factores para determinar si existe una relación de trabajo. Si bien esos factores varían, entre los factores más utilizados figura el nivel de subordinación a un empleador, si se trabaja por cuenta de otra persona, y si la prestación del servicio se lleva a cabo en virtud de instrucciones recibidas, si al trabajador se les proporcionan herramientas de trabajo.

“En algunos casos, la ley va más allá y determina que serán considerados asalariados algunos trabajadores cuya situación pueda ser ambigua, o presume que están ligados por una relación de trabajo. Otras leyes prescriben que ciertas formas de empleo no representan una relación de trabajo”.¹⁵

En algunos sistemas jurídicos se recurre a determinados indicadores para averiguar si existen o no los factores pertinentes que permiten determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicadores figuran el grado de integración en una organización, quién supervisa las condiciones de trabajo, el suministro de herramientas, materiales y maquinaria, si la remuneración se paga en forma periódica y si constituye una proporción importante de los ingresos del trabajador.

En países donde se aplica el derecho consuetudinario, los jueces basan su decisión en ciertos criterios, entre ellos los llamados criterios de control, integración en la empresa, realidad económica y obligaciones mutuas. En todos los sistemas incumbe normalmente al juez decidir con base en los hechos, sean cuales sean las apariencias o el modo en que las partes hayan definido determinada relación contractual.

¹⁵ Ob.Cit. Carrillo Cabrera, Víctor Rodolfo, Pág. 71.



“La existencia de un marco jurídico que reglamente la prestación de servicios no impide, como es natural, que se produzcan desacuerdos al examinar casos específicos en los que haya que determinar si existe una relación de trabajo. De hecho, esto ocurre con bastante frecuencia debido a la proliferación y gran diversidad de situaciones en que se carece de certeza acerca del Estado de los trabajadores”.¹⁶

2.2. La relación laboral en Guatemala

Es un vínculo jurídico-laboral por medio del cual se establece una relación entre trabajador y patrono, en la cual se crean condiciones fácticas que producen consecuencias jurídicas y que tienen vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario correspondiente, siendo independiente para su existencia la formalización de un contrato de trabajo.

Entonces para establecer el contenido de la relación jurídica-laboral entre dos personas, una de ellas patrono y el otro, trabajador, se debe ubicar primero el origen de esta relación: un contrato o la simple relación de trabajo.

El Código de Trabajo en Guatemala utiliza en forma reiterada e indistinta ambas categorías, al definir la situación jurídica de una persona como patrono o trabajador como consecuencia indistinta de la existencia de un contrato o relación de trabajo. A través de ese uso indistinto se ha llegado a considerar que las categorías referidas son sinónimas pero esa apreciación constituye un error.

¹⁶ **Ob.cit.** Krotoshin, Ernesto, Pág. 58



Contrato y relación de trabajo son conceptos distintos y es preciso diferenciarlos, aunque ambas situaciones produzcan los mismos efectos.

La relación jurídica en general es considerada como una situación jurídica Inter-subjetiva, eso significa que constituye una posición jurídica valorada por el derecho en donde una persona se encuentra frente o respecto a otra u otras personas. En concreto una relación jurídica puede ser definida como la relación social entre dos o más personas la cual produce efectos o consecuencias jurídicas debido a que el ordenamiento jurídico reconoce o regula dicha relación.

Para que exista relación laboral no es necesario que exista un contrato de trabajo, sino surge con el hecho de que una persona denominada trabajador preste a otra denominada patrono sus servicios de manera personal, bajo la dependencia continuada, la dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución o salario de cualquier clase o forma.

La relación laboral entre patrono y trabajador comienza desde que el trabajador presta el servicio al patrono y este lo remunera por el trabajo realizado, y no desde la circunscripción de un contrato de trabajo, ya que en muchas ocasiones el contrato de trabajo no existe, sin embargo no quiere decir que no exista relación laboral. El obligado a realizar el contrato de trabajo es el patrono, por lo que si este no existe se tiene por cierto todo lo manifestado por el trabajador suscitado durante la relación laboral, debido al principio protector del derecho laboral contenido en la legislación guatemalteca.

2.3. Características de la relación laboral

Entre las características más importantes de la relación laboral para el desarrollo de la presente investigación delimitamos las siguientes:

- Vínculo económico-jurídico. El contenido económico de la relación laboral queda determinado en cuanto que el objeto de la misma, entraña comportamientos de los sujetos, en correspondencia con los intereses materiales de cada uno de ellos.

El contenido jurídico determina la definición de derechos y obligaciones regulados por el derecho laboral, y que ambas partes deben ejercer y cumplir. En conjunto sirve de fundamento para el nacimiento de derecho y obligaciones”.¹⁷

Y el contenido económico es la prestación económica que tanto patrono como trabajador reciben por el hecho mismo del trabajo; el trabajador recibiendo un salario a cambio del trabajo y el patrono recibiendo ganancias por el trabajo recibido.

El contenido jurídico es la regulación que existe en las leyes de trabajo de Guatemala.

- Prestación personal del servicio. Consiste en que la persona (individual, física o natural) se compromete a prestar el servicio o ejecutar la obra en forma personal, dicha obligación tiene el carácter de *intuitu personae*, en consideración de la misma persona, que se traduce en las siguientes obligaciones.

¹⁷ **Ob.cit.** Krotoshin, Ernesto, Pág. 56



- a) Es una obligación personalísima.
- b) No puede encomendársele a otra persona.
- c) La sustitución solo puede hacerse con el consentimiento del empleador.
- d) Si el trabajador está imposibilitado de prestar el servicio compete al empleador buscar un reemplazo.
- e) Ningún trabajador puede utilizar ayudantes si no es con autorización del empleador.¹⁸

-Dependencia continuada. Consiste en el sometimiento del trabajador a la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría prestar el servicio al cual se compromete, sin que el patrono le proporcione todo lo necesario para la ejecución del trabajo.

-Retribución. La retribución se debe entender como la contraprestación que recibe el trabajador, por el tiempo laborado, esto se traduce en la categoría de salario o sueldo.

El salario es la única fuente o por lo menos la principal, de medio de subsistencia para el trabajador, por lo que tiene carácter alimenticio, que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Se autoriza la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

¹⁸ **Ob.cit.** Krotoshin, Ernesto, Pág. 59

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

Según el Artículo 1 del Convenio 95 Sobre la Protección del Salario, Salario “significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Existen varias clases de salario, de conformidad con la forma de cálculo para el pago, la cual según el Código de Trabajo pueden ser: Por unidad de tiempo: mes, quincena, semana, día u hora, por unidad de obra, precio, tarea, precio alzado o a destajo, por participación en las utilidades, ventas, o cobros que haga el patrono.



-Dirección inmediata o delegada. Constituye el elemento característico de la subordinación en la prestación de los servicios, “comprende el sometimiento del trabajador a la dirección y a las ordenes del empleador sobre la ejecución de las labores y en general fundamenta la sujeción del trabajador al poder disciplinario del patrono en consecuencia de la autoridad que este ejerce sobre él, como por ejemplo en el reglamento interno de trabajo”.¹⁹

Dicha subordinación se puede presentar de dos formas: inmediata o delegada.

- La inmediata: es aquella mediante la cual el patrono gira órdenes en forma directa, sin ningún intermediario, hacia el trabajador.

- La delegada: es aquella en la cual el patrono ordena las instrucciones para sus trabajadores a través de un representante o delegado.

2.4. La terminación de la relación de trabajo

La confusión doctrinaria y legal que existe a propósito de la adecuada calificación del fenómeno jurídico de la terminación del contrato individual de trabajo, ha sido puesta de manifiesto por Cabanellas al expresar que referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar.

¹⁹ **Ob.Cit.** Carrillo Cabrera, Víctor Rodolfo, Pág. 71



Se confunden los términos, precisa Cabanellas y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico que sería el de terminación del contrato de trabajo. “Se utilizan como supuestos; los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido. Más aún se intentan contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral.

El contrato puede terminar aclara el jurista pero si es reemplazado inmediatamente por uno nuevo entre las partes, quedan latentes las consecuencias de la terminación; estas operan cuando la relación se extingue; lo que generalmente ocurre cuando se pone fin a la última relación contractual de las que consecutivamente hayan existido entre las partes, o la situación extracontractual que excepcionalmente hayan engendrado la relación de trabajo”²⁰.

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicios subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias. La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales; así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Pág. 125.

Según el Artículo 76 del Código de Trabajo, hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposiciones de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de las relaciones colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

A pesar de que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Ésta ni siquiera requiere de formalidad alguna para su validez aun cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito. En ocasiones la terminación puede derivar de una decisión unilateral del patrono. En realidad éste es un derecho excepcional ya que la regla general es la de la estabilidad en el empleo.



2.5. La estabilidad en el empleo

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. Es, sin duda una de las manifestaciones más importantes, del derecho al trabajo. La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.



El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos hermanos.



CAPÍTULO III

3. Las garantías mínimas irrenunciables en el derecho laboral

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a) Mínimas, protectoras del trabajador e irrenunciables.
- b) Llamadas a ser superadas mediante la contratación, reglamentos de trabajo y pactos de condiciones de trabajo celebradas entre patronos y trabajadores.

Entiéndase como mínimas porque es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; y que están llamadas a poder ser superadas mediante la contratación laboral específicamente en los contratos de trabajo, los reglamentos interiores de trabajo, o los pactos de condiciones de trabajo. Irrenunciables para los trabajadores porque es lo mínimo que un trabajador puede gozar en un su lugar de trabajo.

Todo contrato, pacto o reglamento que limite, tergiversa, disminuya o en donde exista renuncia de las garantías mínimas que la legislación guatemalteca regula es nulo de pleno derecho; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones, y que el patrono está en la obligación de respetar o pactar un salario mayor de acuerdo a las posibilidades económicas de la empresa.



Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Dichas garantías mínimas se encuentran reguladas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, así como en convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Artículo 102. De la Constitución Política de la República de Guatemala. "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.



- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción calificadas en las que no se aplican las jornadas de trabajo.



Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos de un año de servicios el aguinaldo se cubre proporcionalmente.



k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.

En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.



n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley.

En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.

Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia.



Dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

El artículo anteriormente citado constituye el conjunto de garantías sociales mínimas que todos los empleadores deben respetar hacia con los trabajadores, ya que constituyen derechos que no pueden ser disminuidos por su mismo carácter de mínimos, que como se mencionó anteriormente están llamados a ser superados por la contratación, dependiendo de la capacidad de la empresa contratante.

Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala. “Titularidad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Los conflictos que puedan presentarse entre patronos y trabajadores en virtud de la relación de trabajo pueden conciliarse ya que según los principios del derecho de trabajo esta rama del derecho es eminentemente conciliatoria, siempre que esta no disminuya los derechos para los trabajadores ya que de lo contrario es violatoria de la legislación y por ende de los derechos que se otorga a estos; y por lo tanto son nulos de pleno derecho.

Los procesos laborales durante la primera audiencia que es el momento procesal para poder ejercerse esta se da un sin número de violaciones de los derechos para la clase trabajadora, lo cual debería controlarse por parte de los jueces ya que se concilia aparentemente pero lo que realmente sucede es que los trabajadores se ven presionados para renunciar a sus derechos por temor ante los patronos.

Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato individual de trabajo.



Las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Tal como lo regula el artículo constitucional anterior los derechos que la ley otorga a los trabajadores son irrenunciables para los trabajadores, y cualquier conciliación, contrato, reglamento, pacto en donde estos renuncien o se tergiverse dichos derechos serán nulos, y que si existe duda en la interpretación de las disposiciones legales o contractuales se debe interpretar en forma que le favorezcan al trabajador consagrando el principio de tutelaridad, irrenunciabilidad y el indubio pro operario.

3.1. El trabajo una obligación social.

Derecho del trabajo podemos decir que es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones. El derecho laboral, como creación del hombre, fue formulado con el fin de es mejorar la armonía en la relación entre trabajador y patrono.

Para el logro de ese fin, el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

El licenciado Luis Fernández Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, dice: "El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él".²¹

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho de trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".²²

En Guatemala, el derecho de trabajo tiene las características siguientes: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo, en un convenio o en un pacto de condiciones de trabajo.

²¹ Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 78.

²² López A, Santiago. **El derecho de trabajo**. Pág. 11.



La literal e, del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Debido a que el fin primordial del Estado es la consecución del bien común.

Por otro parte nuestra legislación laboral, establece: "El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, Artículo 14 Código de Trabajo.

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho público, es el del licenciado Oscar Najarro, quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos".²³

²³ Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo**. Pág. 55.

El derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros.

De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio del derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público".²⁴

3.2. Razón de ser de las garantías mínimas e irrenunciables en materia laboral

La razón por la que las garantías mínimas de los trabajadores en materia laboral se regularon es porque a lo largo de la historia la clase trabajadora ha sido oprimida, esclavizada y violentada en sus derechos por lo que en la actualidad se han establecido instrumentos legales y contractuales para que estos derechos sean respetados por los empleadores.

Lo anterior se debe a que los trabajadores por su superioridad económica y social eran grandes violadores de derechos no solo laborales sino humanos debido que estudios han demostrado que a lo largo de la historia los trabajadores han sido una clase oprimida, y débil dentro de la relación laboral; en cuanto a que no se respetan los derechos de estos.

²⁴ Ob.cit. Cabanellas, Guillermo. Pág. 123



Es sumamente importante que en Guatemala se vele por que las garantías mínimas reconocidas en la legislación nacional, y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, ya que constituye lo mínimo que un trabajador puede gozar.

Al no respetarse los derechos del trabajador se estarían violando los derechos humanos de estos, pues estos garantizan la integridad del ser humano.



CAPÍTULO IV

4. Juicio ordinario de trabajo

Es un proceso de conocimiento a través del cual se somete un conflicto surgido entre patronos y trabajadores con ocasión de una relación laboral.

4.1. Principios que rigen al derecho procesal del trabajo

- a) Oralidad. Es cuando en un juicio prevalece el sistema oral al escrito.
- b) Impulso procesal de oficio. Los tribunales de trabajo tienen la obligación de actuar aún si la parte afectada evita o no desea iniciar la respectiva acción.
- c) Inmediación. El juez debe estar en contacto personal con las partes, recibir personalmente las pruebas, oír alegatos.
- d) Congruencia. Las sentencias deben ser congruentes no solo consigo mismas sino también con la litis.
- e) Celeridad. Pretende un proceso rápido y se fundamenta en aquellas normas que impiden la prolongación de plazos y eliminan los trámites innecesarios.

- f) **Sencillez.** El derecho procesal del trabajo no debe ser formalista, sino por el contrario simple y sencillo. Algunos tratadistas para destacar el principio de la sencillez del proceso suelen hablar de la informalidad del proceso.

Un ejemplo de la sencillez encontramos en la interposición de la demanda la cual puede ser de forma oral en cuyo caso el juez la reducirá a un acta con la cual se encabeza el proceso, y que debe llenar los requisitos del Artículo 332 de Código de trabajo.

- g) **Poco formalista.** Las actuaciones de las partes no requieren formalidades especiales.
- h) **Concentración.** El mayor número de etapas procesales se desarrollan en el menor número de audiencias.
- i) **Adquisición procesal.** Las pruebas rendidas por las partes, prueban para el proceso y no para quien las aporta.
- j) **Economía procesal.** Tiende a la simplificación de trámites y abreviación de plazos para que el proceso no sea oneroso para las partes. Por ende tiene el carácter de ser oral, aunque permite actuaciones por escrito igualmente.
- k) **Preclusión.** Transcurrida una etapa procesal no se puede volver a ella. En virtud de que se retrasa el proceso.

- l) Conciliación. El derecho laboral es eminentemente conciliador, en todo momento, siempre que no se violen los derechos de los trabajadores, ya que si no esta sería nula de pleno derecho.

Siempre que la conciliación no limite tergiversarse o disminuya los derechos de patronos y trabajadores que la ley otorga.

- m) Probidad. El proceso es una institución de buena fe (que no ha de ser utilizada por las partes con fines fraudulentos).

- n) Igualdad. Las partes deben tener en el proceso, el mismo trato; se les debe ofrecer las mismas oportunidades.

4.2. Fases del juicio ordinario de trabajo

El juicio ordinario laboral comienza con una demanda la cual puede ser presentada de forma oral o escrita, si es de la primera forma se debe levantar una acta cumpliendo con los requisitos legales ante un juzgado de trabajo y previsión social; se debe calificar la demanda, se dicta primera resolución en donde se establece día y hora para la primera audiencia a juicio oral y se notifica.

En la primera audiencia del juicio ordinario laboral se concentran varias etapas procesales que se van desarrollando siendo estas.

- Verificación de la presencia de las partes por parte del juez
- Ampliación de la demanda por la parte actora
- Interposición de excepciones dilatorias
- Allanamiento
- Reconvención
- Contestación de la demanda en sentido negativo e interposición de excepciones Perentorias.
- Conciliación
- Diligenciamiento de prueba.

La segunda audiencia se señala únicamente si en la primera audiencia no se recibieron todos los medios de prueba.

Hay una tercera audiencia con carácter extraordinario si no se pudieron diligenciar todos los medios de prueba en las dos audiencias anteriores. El auto para mejor fallar que es una etapa discrecional del órgano jurisdiccional y la sentencia que pone fin al conflicto surgido entre patrono y trabajador.

4.3. Demanda

Acto introductorio de la acción, por la cual mediante relato de hechos e invocación del derecho el actor determina su pretensión. Se compone de tres partes que son: Introducción, cuerpo, cierre.



En materia laboral la demanda puede presentarse de manera escrita u oral, si se presenta de manera oral el juez ante quien se levanta debe levantar un acta ajustándose a las exigencias que una demanda escrita debe llenar siendo estas:

- a) "Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercitan una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje.

Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, ya que no están obligados a presentar prueba, la carga de la prueba la tiene el patrono; pero si ofrecieren prueba deben observarla.



f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos.

g) Lugar y fecha; y

h) Firma de demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar”. Si la demanda se presenta por escrito se hace en un memorial, llenando los requisitos antes expuestos, están exentos de impuestos de papel sellado y timbres fiscales.

4.4. Primera resolución

Recibida la demanda el juez debe señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndolas de presentarse con sus pruebas a efecto de rendirlas en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca en tiempo sin más citarle ni oírle, entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días.

4.5. Notificación

Es un acto procesal en el que se hace saber a las partes, las diferentes resoluciones emitidas por el juez dentro del juicio ordinario laboral. Las notificaciones se hacen de tres maneras.

- i. Personalmente
- ii. Por los estrados del tribunal
- iii. Por el libro de copias.

4.6. Primera audiencia

Es una audiencia en donde rigen los principios de oralidad inmediación y concentración, ya que es en esta etapa del juicio en donde se desarrollan la mayor cantidad de actos procesales, siempre deben de realizarse estas en presencia de juez competente.

4.6.1. Verificación de la presencia de las partes

Al verificar la presencia de las partes el juez puede constatar que las partes se presentaron en tiempo o no a la primera audiencia; si lo hicieron se continua el juicio, si no lo hicieron puede declararse la rebeldía de la parte que no haya comparecido en tiempo.

4.6.2. Ampliación de la demanda

La parte demandante en la primera audiencia tiene derecho a ampliar la demanda, modificarla o simplemente ratificarla, sobre los hechos aducidos y las reclamaciones formuladas, el juez le debe dar trámite a la ampliación de la demanda.

4.6.3. Rebeldía

“Cuando la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral previniéndolas presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca en tiempo sin más citarle ni oírle”.

Las partes pueden excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptar la excusa una sola vez, presentando una prueba documental de este extremo, si el juez acepta la excusa suspende la audiencia y señala día y hora para su continuación dentro del plazo de setenta y dos horas a partir de la audiencia que se está suspendiendo.

Si alguna de las partes no pudo presentar la excusa antes de la audiencia por la misma enfermedad se puede presentar dicha constancia dentro de las veinticuatro horas después de la hora señalada para el inicio de la audiencia, el juez la califica y si la acepta debe dejar sin efecto la declaración de rebeldía y todo lo que haya actuado, suspende la primera audiencia y señala nuevo día y hora para continuar con la audiencia.

El efecto de rebeldía en el juicio ordinario laboral es inconstitucional debido a que en caso de la declaración de la misma se sigue el juicio, sin más citar ni oír a la parte rebelde quitándole todo derecho de defensa.

El derecho de defensa contenido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que ninguna persona puede ser declarada culpable sin haber sido oída, citada y vencida en un juicio ante autoridad competente.

Los motivos de excusa sobre la no comparecencia a la primera audiencia son muy restringidos ya que el único motivo de excusa que se admitirá es enfermedad, y existen motivos que deberían de ser valorados también por ser de extrema necesidad, como la muerte de un padre, un hijo.

Otras causales que pueden tomarse en cuenta, es el hecho de que un patrono no quiera dar permiso a un trabajador aunque esté obligado a darlo el trabajador por miedo a ser despedido preferiría no comparecer, y ahora que en Guatemala se ha mal entendido el derecho a la libre manifestación y muchos grupos de personas cierran calles y no permiten la libre locomoción que sucedería si por un caso de estos no se pudieran comparecer en tiempo a una audiencia se declararía en rebeldía prácticamente perdiendo el juicio, porque aunque pudiera retomarlo en la etapa en que se encuentre no va a ser oído más por lo que no puede defenderse, vulnerándosele el derecho de defensa que tiene otorgado constitucionalmente.

4.6.4. Allanamiento

Acto procesal por el cual el demandado acepta la pretensión formulada por el actor en su demanda en todo o en parte.

El allanamiento puede ser total, que consiste en que la parte demandada acepta todas las pretensiones de la parte actora, o parcial que consiste en que la parte demandada acepta algunas de las pretensiones de la parte actora.

Los efectos del allanamiento son: Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, puede procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, y el juicio continuara en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

4.6.5. Reconvención

Es la aptitud de la parte demandada en la cual se contrademanda a la parte actora, el requisito para la admisión de la reconvención es que la pretensión que se ejercite tenga conexión por razón de objeto o de título con la demanda y no deba seguirse por distintos trámites.

4.6.6. Interposición de excepciones dilatorias

Excepciones dilatorias: Son los medios de defensa que posee el demandado para depurar el proceso, ante la falta de presupuestos procesales.

El momento procesal en un juicio ordinario laboral para su interposición es previo a contestar la demanda o interponer la reconvención, en la primera audiencia señalada para el efecto, y se resuelven en esta primera audiencia.

No obstante el actor ofrezca dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado.

Las excepciones dilatorias son nominadas aunque no están detalladas en el Código de Trabajo se aplica supletoriamente el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil siendo éstas.

- Incompetencia. Surge esta excepción cuando el demandado aduce que el juez ante quien se ha promovido la demanda no es el competente para conocer el juicio. (Es la única excepción previa en materia laboral), se interpone antes de la primera audiencia, dentro de los tres días de haber sido notificado de la resolución, de citar a las partes a primera audiencia de juicio ordinario laboral.

-Litispendencia. Es la excepción dilatoria que se plantea cuando existe un juicio pendiente. Procede cuando hay un juicio anterior con identidad de las partes, causa, objeto. Al interponer esta excepción se pretende impedir el segundo proceso, y que se divida la continencia de la causa. Ya que la íntima conexidad entre dos juicios que se tramitan ante distintos jueces, de modo que el fallo en uno hará incurrir al magistrado en prejuzgamiento respecto de otro.

-Demanda defectuosa. Excepción dilatoria que surge cuando no se cumplen los requisitos formales de la demanda contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo que ya han sido enumerados con anterioridad.



-Falta de capacidad legal. Excepción dilatoria que surge cuando una persona no tiene actitud para ser titular de relaciones jurídicas o bien para ser sujeto de derechos u obligaciones por no tener capacidad de ejercicio.

-Falta de personalidad. Excepción dilatoria que surge cuando la persona que se demanda no tiene legitimidad por no ser la persona que debe actuar en el proceso.

- Falta de personería. Es la excepción dilatoria que se da cuando la persona que actúa dentro del proceso no tiene representación suficiente o es deficiente por carecer de facultades necesarias para el otorgamiento de un mandato, y por estas causas no puedan representar a una persona.

-Prescripción. Es la excepción dilatoria que pone fin a un derecho por no haberse hecho valer en tiempo.

- Cosa juzgada. Excepción dilatoria que surge cuando ya existe una sentencia firme sobre el mismo asunto del que se pretende comenzar un juicio.

-Transacción. Cuando existe un contrato de concesiones entre las partes y se pretende iniciar un juicio alegando un derecho que se pactó en dicho contrato, toda vez dicho contrato no sea violatorio de los derechos del trabajador o constituya renuncia, disminución, tergiversación de los mismos, puede interponerse dicha excepción.

4.6.7. Contestación de la demanda en sentido negativo e interposición de excepciones perentorias

Las excepciones perentorias son los medios de defensa del demandado que se funda en el derecho material, busca hacer ineficaz la pretensión de la parte actora. Se interponen al momento de contestar la demanda o plantearse la reconvención. Son innominadas exceptuándose la excepción de pago, y se resuelven en sentencia.

4.6.8. Conciliación

Inmediatamente después de la contestación de la demanda el juez procurara avenir a las partes, proponiéndoles formas ecuanimes de conciliación, siempre y cuando está no sea contraria a las leyes, reglamentos, disposiciones aplicables, ni derechos de los trabajadores ya que de lo contrario esta conciliación no sería válida.

4.6.9. Prueba

“Como instrumento es aquel medio para patentizar la verdad o falsedad de algo.”²⁵

“como procedimiento es aquella actividad de carácter procesal cuya finalidad consiste en lograr la convicción del juez o tribunal acerca de la exactitud de las afirmaciones de hecho operadas por las partes en el proceso.”²⁶

²⁵ Cabanellas Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Editorial Heliasta S.R.L. 1979.

²⁶ Asensio Mellado, Jose Mari, **Derecho procesal civil**. Parte Primera. Tiran Lo Blanch, Valencia 1997.

La prueba en derecho laboral se recibe en la primera audiencia, y si esta no se puede diligenciar en su totalidad en esta audiencia puede existir una segunda, y una tercera audiencia con el objeto exclusivo de diligenciar medios probatorios.

Medios de prueba. En materia laboral se aplica supletoriamente el Artículo 128 de Código Procesal Civil y Mercantil.

- I) Confesión judicial. De acuerdo con el Artículo 354 del Código de Trabajo, es aquella que hace alguien voluntariamente o preguntado por otro. Su valor probatorio es tasado ya que constituye plena prueba. En materia laboral el juez la fija en la primera audiencia y el absolvente es citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.
- II) Declaración de testigos El Artículo 347 del Código de Trabajo estatuye, que la declaración de testigos Es la prueba que se hace a través del interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o han oído su relato de otros. Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que se pretenden establecer.
- III) Expertaje. Es el que surge del dictamen de peritos, es decir personas llamadas a informar ante un tribunal por razón de sus conocimientos especiales y siempre que sea necesario el asesoramiento técnico o práctico del juzgador sobre los hechos litigiosos. Artículo 332 e.

IV) Inspección ocular. Es el examen que hace el juez por sí mismo y en algunos casos con el auxilio de peritos, del lugar donde se produjo el hecho o de la cosa litigiosa o controvertida. Artículo 332 e. Que podría llamarse también reconocimiento judicial del lugar en donde sucedieron los hechos sujetos a litigio.

V) Documentos. También llamada instrumental es la que se realiza por medio de documentos privados, documentos públicos, libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito.

VI) Presunciones. Es la que resulta de indicios, señales, conjeturas, argumentos. Se clasifican en: legales, que son aquellas que el legislador incluyó en la ley y las humanas que surgen de la deducción que hace el juzgador.

- Fases de la prueba. El procedimiento probatorio es una manifestación del contradictorio. Es la fiscalización que hace el juez de la prueba aportada.

I. Ofrecimiento. Es un anuncio que hacen las partes, tanto de la demanda como en su contestación, de las pruebas que aportarán al proceso. En la interposición de la demanda y en la contestación de la misma se debe fijar con precisión y claridad las pruebas que van a rendirse.

II. Proposición. Es la segunda etapa del procedimiento probatorio es el petitorio o solicitud de admisión de la prueba al juez.

Solo al juez le compete admitir los medios de prueba y practicarlos y es técnicamente imposible incorporar al proceso una prueba sin la efectiva autorización del juzgador.

III. Diligenciamiento. Etapa propia del tribunal puesto que una vez ofrecida la prueba y admitida por el juez, se procede a su incorporación material al expediente, por el tribunal.

- Sistemas de valoración de la prueba. Cuando la prueba ha cumplido con el procedimiento referido y el juez se encuentra en posición de dictar sentencia debe valorarla, es decir determinar que eficacia tienen los medios de prueba ofrecidos, propuestos y diligenciados de acuerdo con el sistema de valoración de la prueba.

Los sistemas de valoración de la prueba en son:

- a) Prueba legal o tasada. Este sistema de valoración de la prueba le da al juzgador, por anticipado el valor que debe asignársele a la prueba. En materia laboral los documentos públicos y auténticos y la confesión judicial hacen plena prueba por lo que se valoran bajo este sistema.
- b) Libre convicción. Por este sistema de valoración el juez puede razonar sin apoyarse en la prueba que el proceso presenta al juez. Este sistema no se aplica en Guatemala.



Debido a que no se puede dictar sentencia con base en presunciones sino en base a pruebas en este caso ofrecidas por las partes de la relación laboral.

- c) Sana crítica. Este sistema de valoración de la prueba constituye una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción, ya que el juez analiza la prueba mediante las reglas del correcto entendimiento humano, con arreglo a la lógica y a la experiencia, y es el que prevalece en nuestra legislación.

- d) En conciencia. Este sistema de valoración de la prueba es aplicable en materia laboral únicamente y consiste en que el juez tiene la obligación de indicar los principios de equidad y de justicia en los que se basa para dar o no dar valor probatorio a los medios de prueba. Según se encuentra regulado en el Artículo 361 de Código de Trabajo.

4.7 Segunda audiencia

Esta audiencia se señala única y exclusivamente para recibir medios de prueba que no pudieron recibirse en la primera audiencia destinada para recepción de medios de prueba.

Esta audiencia debe llevarse a cabo en un término no mayor de quince días a partir de que se celebró la primera audiencia.

4.8 Tercera audiencia

Audiencia extraordinaria que se señala solamente si las pruebas no pudieron diligenciarse, sin culpa del tribunal ni de las partes. Esta se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda audiencia.

4.8 Auto para mejor proveer

Etapa del juicio ordinario laboral en donde el juez pide que se realicen diligencias sean necesarias dictar una sentencia más justa y ecuánime, se practica de oficio o a petición de parte en un término que no exceda de diez días.

4.10. Sentencia

Es el acto que emana del órgano jurisdiccional, por el cual se da una resolución a la controversia planteada entre patrono y trabajador a través de un debido proceso.

El plazo para dictar sentencia en materia laboral es no menor de cinco ni mayor de diez días después de haber recibido las pruebas. Y cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido citado para prestar confesión judicial en la misma el juez debe dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.



CAPÍTULO V

5. El análisis crítico de la renuncia de las garantías mínimas en la primera audiencia del procedimiento ordinario laboral guatemalteco

Dentro de la primera audiencia del juicio ordinario laboral se da la etapa de conciliación en la cual el juez trata avenir a las partes para que encuentren soluciones equánimes ante los problemas planteados, la problemática que se encuentra es que durante esta etapa de conciliación se violan garantías mínimas reconocidas tanto en la legislación laboral como en la Constitución Política de la República de Guatemala.

En el presente capítulo se desarrollan algunas de las garantías y derechos mínimos que se violan dentro de la primera audiencia del procedimiento ordinario laboral guatemalteco, las cuales no están llamadas a ser disminuidas sino por el contrario a ser superadas mediante los diferentes mecanismos legales, como la contratación, los pactos y convenios de condiciones de trabajo ratificados por los patronos y trabajadores, así como los reglamentos de cada establecimiento.

5.1. El derecho de defensa en materia laboral en Guatemala

Se analizan los siguientes artículos: Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.” Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son Inviolables.



Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”.

Tal garantía consiste en la observancia por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento judicial.

Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas.

Se refiere concretamente, a la posibilidad efectiva de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de su derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos, de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación de la garantía constitucional del debido proceso. Gaceta No. 54, expediente 105-99, página No. 49, sentencia: 16-12-99.



Lo anterior establecido demuestra la violación que en materia laboral se hace palpable durante la primera audiencia al referirse a que se declarará rebelde al que no comparezca a juicio al día y hora señalada y el efecto de este seguir el juicio sin citar ni oír a la parte que no haya comparecido en futuras ocasiones.

Artículo 103. De la Constitución Política de la República de Guatemala. “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Con lo anterior estamos preponderando el derecho de defensa, garantía constitucional en todo ámbito procesal.

Artículo 335 del Código de Trabajo. “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.



Desde el punto de vista del ponente se viola el derecho de defensa, los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad ya que la ley no debería de ser tan taxativa y tajante al establecer esos parámetros de la no comparecencia de alguna de las partes en el juicio ordinario laboral debido a que se tienen que proteger las garantías mínimas que se detallaron en el capítulo tercero de la presente investigación.

La garantía constitucional del derecho de defensa que tienen todas las personas debe respetarse en todo proceso que, y al limitar las causales de excusa por la incomparecencia a dicha audiencia solamente por enfermedad, es violatoria de la garantía ya mencionada, y de los principios enunciados.

En consecuencia deben ampliarse los motivos de excusa admisibles por el órgano jurisdiccional ya que la declaración de rebeldía acarrea consecuencias determinantes para las partes dentro de un juicio ordinario laboral.

Hay circunstancias de causa mayor que deben ser valoradas y de ser comprobables puedan ser admitidos por el juzgador tales como: la muerte de un padre, un hijo, el hecho de que un patrono no quiera dar permiso a un trabajador aunque esté obligado a darlo el trabajador por miedo a ser despedido preferiría no comparecer.

En Guatemala se ha mal entendido el derecho a la libre manifestación, y las personas restringen el derecho a la libre locomoción, un desastre natural, como un derrumbe que impida el paso hacia el juzgado en donde deba celebrarse audiencia.

Las causales mencionadas anteriormente deben de ser valoradas por el juzgador y de comprobarse deberían admitirse como excusas de la no comparecencia de las partes a juicio en tiempo.

Que sucedería si por alguno de estos casos no se pudiera comparece en tiempo a una audiencia se declararía en rebeldía prácticamente perdiendo el juicio, porque aunque pudiera retomarlo en la etapa en que se encuentre no tendrá el derecho de ser oído ni citado, o sea prácticamente no tiene derecho a defenderse por lo que tendría altas probabilidades de perder el juicio.

En conclusión deben valorarse excusas que sean de fuerza mayor y comprobables por el juzgador mediante un certificado de defunción del descendiente o ascendiente, una nota en el periódico que establezca que en realidad hubo desastre natural, o que hubo una manifestación que restringió la locomoción de las personas en fin una serie de documentos que demuestren la extrema imposibilidad de las partes de comparecer en tiempo y con esto no violar el principio de celeridad, ni tampoco el derecho de defensa otorgado constitucionalmente a toda persona.

5.2. La irrenunciabilidad de los derechos laborales

En Guatemala ha existido una constante violación de derechos laborales, entre otras causas, por el desconocimiento de los trabajadores en cuanto a las prestaciones que por ley les corresponden, fruto del vínculo laboral que los une a su empleador.



Este desconocimiento es evidenciado cuando el trabajador acepta arreglos directos mediante procesos conciliatorios en los que sus derechos se ven disminuidos.

La conciliación es entendida como un medio alternativo de resolución de conflictos legales, a través del cual las partes resuelven directamente un posible litigio con la intervención o colaboración de un tercero. O bien puede intentarse en la primera audiencia del juicio ordinario laboral en donde el juez levanta un acta aceptando dicha conciliación.

De conformidad con los principios inspiradores de la legislación laboral guatemalteca, el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En tal sentido, la autonomía de la voluntad en el tema laboral se ve restringida en aras de buscar la justicia social y la protección de la clase trabajadora, en correspondencia con su carácter tutelar. Lo anterior amparado por la clasificación doctrinaria del derecho del trabajo como un derecho social, y el aval estatal a esta rama del derecho estableciendo su normativa como parte del derecho público.

El Estado debe velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, establecidos en la legislación nacional; al ser la clase débil o desprotegida.



Por ello, cualquier pacto expreso celebrado entre empleador y trabajador que vaya en detrimento de los derechos contenidos en el Código de Trabajo, Pacto Colectivo, u otra normativa de la materia, será nulo de pleno derecho y, por lo tanto de imposible invocación para eludir las responsabilidades y obligaciones que se generen sobre el asunto.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales señalada de manera clara e inequívoca en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República se analizó en el tercer capítulo de la presente investigación y se establecen los derechos mínimos de los trabajadores los cuales no pueden ser disminuidos.

Para que un derecho sea tutelado debe ser reconocido por la legislación, y en su caso, declarado por un juez competente, en caso de alegarse alguna vulneración al mismo. Consecuentemente, es innegable que, con el solo hecho de existir relación laboral, nacerán una serie de derechos y obligaciones.

Sin embargo, en caso de existir controversia y, por ende, necesidad de intervención jurisdiccional, el derecho invocado deberá ser declarado por un juez mediante un fallo judicial. Tal es el caso de la postura del empleador para aducir un despido justificado, lo cual apareja ineludiblemente la existencia de una relación laboral. En la cual todo lo aducido por el trabajador se presume por cierto, si no existiera un contrato escrito que demostrare lo contrario, por lo que el responsable en la relación laboral de la carga de la prueba en su mayoría de veces es el patrono.



Entre de las prestaciones otorgadas por ley a los trabajadores se encuentran:

a) Indemnización. Implica un resarcimiento pecuniario al trabajador en virtud de ser despedido sin que hubiese incurrido en alguna de las causales establecidas en el Código de Trabajo. Esta figura se regula en el Artículo 82 del Código de Trabajo, en el cual se indica: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79. El patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta a la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualesquiera que ésta sea”.

Esta prestación encuentra justificación en el principio de resarcimiento general, en cual se indica que todo daño debe ser indemnizado. En materia laboral, dicho daño es generado al trabajador por cesarlo injustificadamente de su actividad productiva. El monto que constituye dicha indemnización servirá para atenuar la situación del trabajador despedido mientras consigue una nueva fuente de ingresos.

Esta prestación es de las más claras ejemplificaciones de la naturaleza social y protectora que caracteriza el derecho laboral, ya que el salario es la fuente de ingreso para satisfacer las necesidades básicas de la persona, y al no tenerlo por un tiempo mientras consigue una fuente de ingresos, este derecho de indemnización alivia la situación del trabajador.

Tal y como se ha indicado, esta prestación, al igual que el resto de derechos laborales, son irrenunciables para el trabajador; sin embargo, es práctica frecuente que durante la conciliación el trabajador acepta un monto menor al que por ley le correspondería. Lo más delicado en este escenario es que el ente administrativo del trabajo (Inspección General del Trabajo), o bien el juez de trabajo, aprueban dicha conciliación, lo que podría considerarse como una flagrante violación a los preceptos fundamentales del derecho laboral.

La explicación para esta frecuente práctica es que al no determinarse la existencia de la justa causa que concluye el vínculo laboral, el derecho al pago indemnizatorio no ha nacido a la vida jurídica. Dicha causa debe ser evidenciada mediante un proceso ordinario laboral y resuelto por el órgano jurisdiccional respectivo, razón por la cual no puede suponerse que pueda haber una causa justa, sino que ésta requeriría ser probada. Por lo tanto, el derecho estará en discusión, por lo cual no existirá renuncia al derecho laboral consagrado en el pago indemnizatorio.

En el caso que se inicie un proceso ordinario laboral en muchas ocasiones el patrono al saber que no tendrá medios probatorios con que sustentar el extremo de una renuncia por parte del trabajador procura la conciliación con el trabajador ofreciéndole condiciones muy por debajo a lo que este tiene derecho, y lo más grave del caso es que los jueces sabiendo que esto es completamente ilegal aprueban las conciliaciones disminuyendo con esto el derecho de la parte más débil de la relación laboral.

Debe recordarse que el Inspector General de Trabajo debe aprobar los procesos de conciliación o arreglo directo que sean suscritos ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales. Esta función conciliatoria encomendada al cuerpo de inspectores del Ministerio de Trabajo debe guardar estrecha fidelidad con la obligación legal de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que sean emitidas en un futuro. Pero sobre todo que se vele por los derechos de los trabajadores.

Obligación que tienen del mismo modo los juzgadores cuando se intenta una conciliación en la primera audiencia del juicio ordinario laboral, velar porque no se restrinjan los derechos del trabajador y aprobar únicamente el acto conciliatorio que favorezca al trabajador.

Por otro lado, es una práctica frecuente en algunos empleadores el liquidar año con año a sus trabajadores otorgándoles indemnización anual, lo cual consiste en el pago al trabajador de un salario extra justificándolo como el correspondiente pago indemnizatorio por el año laborado. En esta injusta práctica se aduce una culminación del vínculo laboral que origina el respectivo pago por concepto de indemnización, y la inmediata recontractación del trabajador, simulando contratos laborales independientes a plazo fijo. Y año con año se liquida esta cantidad en concepto de pago de indemnización. Práctica frecuente pero ilegal en el derecho laboral.

La intención de la parte empleadora es la no acumulación de pasivo laboral. Esta ilegal práctica implica un serio perjuicio para el trabajador, ya que, como se ha indicado, el monto indemnizatorio es calculado tomando como base el salario promedio devengado durante los últimos seis meses y, en este contexto, debe recordarse la naturaleza evolutiva del salario, el cual debe ser incrementado de manera que cumpla el parámetro de vitalidad, lo que significa la suficiencia en su monto para alcanzar parámetros aceptables para el desarrollo humano.

Así las cosas, el promedio arrojado será evidentemente menor al que debería ser tomado en cuenta para el cálculo de la indemnización al finalizar atenta de manera severa al principio de estabilidad en el empleo.

La legislación nacional prevé este tipo de situaciones al establecer que “es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse”, (Artículo. 82, literal d, del Código de Trabajo). Consecuentemente, los pagos indemnizatorios anuales que ilegalmente se hubiesen realizado no pueden ser disminuidos del monto que arroje el cálculo que se realice cuando se dé una verdadera culminación del contrato de trabajo.

Estos pagos podrían ser argumentados como bonos o prestaciones adicionales otorgadas al trabajador y, por ende, parte integrante del salario, lo que genera una erogación más significativa para el empleador y deteriora el clima laboral en el centro de trabajo.

Al tenor de lo expuesto, y para evitar incurrir en ilegalidades así como en sanciones administrativas, el pago de la indemnización procederá en caso de generar un despido injustificado del trabajador.

Cualquier pago anual consistirá en una prestación o beneficio extra para los trabajadores y, como tal, no es deducible del monto que al trabajador despedido injustificadamente le corresponda al concluir el contrato de trabajo. Lo recomendable, para respetar el espíritu y la letra de la legislación laboral, es reservar los recursos económicos suficientes por parte del sujeto empleador, para atender las obligaciones que en un futuro podrían enfrentarse al prescindir de algún trabajador (pasivo laboral).

b) Vacaciones. Estas son concebidas como un descanso remunerado que debe tomar el trabajador de la faena anual, con el fin de recuperar sus energías. Las vacaciones, al igual que la limitación de la jornada de trabajo y los descansos, se convierten en otra garantía con la que cuentan los trabajadores para su desarrollo integral y la protección de su salud y bienestar general, y como uno de los mecanismos que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia.

En consonancia con lo expuesto, “es prohibido que esta prestación se compense en dinero salvo la excepción contemplada en la ley, si la compensación implica el no disfrutar de la totalidad de las vacaciones”.²⁷

²⁷ Ob.cit. Krotoshin, Ernesto, Pág. 56



No obstante la prohibición antes indicada, el trabajador que no hubiese gozado de los periodos vacacionales anuales, podrá reclamar la compensación en efectivo de los cinco últimos años laborados sin importar la existencia de justa causa para el despido. En este sentido, debe resaltarse la obligación del sujeto empleador de documentar mediante testimonio escrito el goce de cada periodo vacacional de sus trabajadores.

El plazo se cuenta desde que el beneficiario adquiere el derecho a gozar de vacaciones.

Como se ha indicado, los derechos contenidos en el Código de Trabajo constituyen un mínimo de garantías, susceptibles de superación, y en dicho sentido se establece un descanso de 15 días remunerados por año laborado. Extremo que puede ser mejorado mediante la negociación colectiva, los contratos de trabajo, los pactos de condiciones de trabajo, y los reglamentos internos en cada institución.

“Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana (se entenderán como días trabajados aquellos en los que el trabajador no preste sus servicios en virtud de licencia retribuida, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente de trabajo)”.²⁸

De igual forma, la acumulación de periodos de vacaciones hace que esta prestación pierda su razón de ser. Por ese motivo el Artículo 136 del Código de Trabajo prohíbe expresamente la acumulación con el fin de disfrutar posteriormente de un período mayor de descanso.

²⁸ Borrajo Dacruz, Efrén, **Introducción al derecho del trabajo**, Pág. 61.

Sin embargo, existe la posibilidad de fraccionar el período de descanso, hasta en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

En este extremo, la Inspección General del Trabajo debe ser muy cuidadosa para evitar cualquier abuso en la calificación de las labores, ya que la especialidad de las mismas debe atender a parámetros realistas y objetivos.

Se recomienda el uso del método o reglas de la “sana crítica”, empleadas para la valoración judicial de la prueba, a efecto de determinar el grado de especialidad de las labores.

Como se ha apuntado, el derecho a gozar vacaciones surge al cumplirse un año de labores, sin embargo debe tenerse claro que no necesariamente en dicho momento el trabajador debe iniciar su período de descanso.

“El empleador podrá determinar el periodo de descanso antes indicado, el cual debe estar dentro de los 60 días siguientes al día en el cual se cumplió el año de servicios continuos”.²⁹

Los parámetros a tomar en cuenta por el patrono para el manejo de los períodos de descanso por concepto de vacaciones de sus trabajadores serán:

²⁹ Obcit López A, Santiago. **El derecho de trabajo**. Pág. 11.

- Buscar la forma en la cual no se altere la buena marcha de la empresa.
- Que el período vacacional cumpla su cometido.
- No recargar el trabajo de los compañeros de labores de quien está de vacaciones.

Al igual que otros derechos, el derecho al descanso por concepto de vacaciones surge de la existencia de la relación laboral. Si el sujeto empleador reconoce la existencia de la relación laboral, el derecho antes referido será irrenunciable para el trabajador, razón por la cual es imposible negociar por debajo del monto que legalmente le corresponde.

A contrario sensu, si el empleador niega la existencia del vínculo laboral, la existencia del derecho descrito dependerá de un pronunciamiento jurisdiccional, en cuyo caso el proceso de concesiones recíprocas para llegar a un arreglo directo será viable.

c) Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado. (Decreto 42-92)

Esta prestación consiste en el “pago de una bonificación anual equivalente a un salario ordinario mensual que devengue el trabajador. Dicha prestación es independiente y diferente del aguinaldo anual”.³⁰

El derecho a gozar de esta prestación se adquiere después de un año de servicio, no obstante y en caso de concluir la relación laboral antes del año o que a la fecha que debe pagarse, el trabajador aún no tiene el año de servicio, el trabajador tendrá derecho de manera irrenunciable al pago proporcional por el tiempo laborado.

³⁰ Ob.cit.. Borrajo Dacruz, Efrén, , Pág. 61



La bonificación deberá ser pagada durante la primera quincena del mes de julio de cada año, o bien al momento de culminar la relación laboral sin importar la causa para el cese.

“Esta bonificación será el equivalente al 100% del salario ordinario mensual devengado por el trabajador y, para determinar el monto de dicha prestación, se tomará como base el promedio de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual para el efecto, termina en el mes de junio de cada año”.³¹

Esta prestación se debe tener en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido injustificado, para lo cual se aplicará el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio.

Por el contrario, el valor de la bonificación anual no se tomará en cuenta para determinar el aguinaldo anual.

Al igual que en el caso de las vacaciones, el derecho a percibir esta prestación surge de la existencia de la relación laboral. Si la existencia de la relación laboral se constituye como un hecho controvertido la conciliación será posible. Caso contrario, el derecho antes referido será irrenunciable para el trabajador, razón por la cual es imposible negociar por debajo del monto que legalmente le corresponda. De cualquier manera la relación laboral cuando no pueda comprobarse mediante un contrato de trabajo debe ser probada por la parte patronal, pues todo lo aducido por parte del trabajador se presume cierto, salvo prueba en contrario.

³¹ Obcit López A, Santiago. **El derecho de trabajo**. Pág. 11.



d) Bonificación incentivo (Decreto 37-2001)

Esta bonificación surgió como una forma de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado, sin embargo, posteriormente se incluyó como beneficiarios a los trabajadores del sector público. Consiste en un incremento de Q250.00 al salario ordinario mensual, sin que dicho aumento constituya o sustituya el salario mínimo establecido.

Esta prestación no estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas de manera voluntaria.

Al igual que las prestaciones antes descritas, al existir relación laboral esta bonificación se constituye como un derecho irrenunciable de los trabajadores.

Generar procesos de conciliación por un monto menor al que por ley correspondería en caso de declararse la existencia de vínculo laboral será factible siempre y cuando la existencia del contrato de trabajo sea un hecho controvertido.

e) Aguinaldo. Otra de las prestaciones reguladas en la legislación laboral imperante en el país es el aguinaldo por tiempo servido. Esta prestación consiste en el pago anual de un salario ordinario mensual, o la parte proporcional correspondiente, Dicho pago deberá hacerse efectivo el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente, pudiendo realizarse un solo pago en el mes de diciembre.



“La justificación para la existencia de esta prestación es, por una parte, un estímulo a los trabajadores con ocasión de las celebraciones de navidad y fin de año, y por la otra, la de aumentar su poder de compra, lo que tiene un impacto positivo en el desarrollo de la actividad económica”.³²

Sin perjuicio de la justificación antes indicada, es factible que se generen anticipos sobre dicho pago a lo largo del año, sin embargo, ello no exime al empleador de la obligación de cancelar la totalidad de la prestación en los momentos antes referidos, deduciendo al monto respectivo los anticipos que se hubieren pagado.

Por otro lado, es prohibida la acumulación de aguinaldo año con año, con el fin de percibir posteriormente una suma mayor. Sin embargo, el trabajador que culmina su relación laboral sin importar la causa, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo de acuerdo al tiempo laborado.

En el supuesto de concluir una relación de trabajo sin importar la causa y en el desarrollo de la misma, si el empleador hubiere incumplido con pagos por concepto de aguinaldo en años anteriores, podrá el trabajador cesado exigir el pago de dicha prestación (proporcional por el año en curso, y aquellas omitidas en años anteriores) hasta por los dos años anteriores. “La forma de probar el cumplimiento de esta prestación será escrita, y correrá a cuenta del patrono acreditarlo, en caso de ser requerido por autoridades administrativas o judiciales”.³³

³² **Ob.cit.** Krotoshin, Ernesto, Pág. 56

³³ **Ob.cit.** Krotoshin, Ernesto, Pág. 56



Por otro lado, para el cálculo de la indemnización por despido injustificado, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.

Los trabajadores de campo o aquellos cuyo contrato de trabajo no les exija prestar sus servicios todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, tendrán derecho al pago de aguinaldo si han laborado, por lo menos, 150 jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato.

Como se ha indicado, el pago del aguinaldo es obligatorio para los empleadores, pero existe la posibilidad de omitir dicha responsabilidad. Este supuesto es una excepción sumamente calificada y se dará cuando los patronos no estén en la posibilidad económica de otorgar el aguinaldo en todo o en parte a sus trabajadores. “Esta imposibilidad debe ser acreditada mediante declaración jurada que se prestará ante las autoridades administrativas de trabajo más próximas.

Dicha declaración se hará dentro de los primeros 15 días del mes de noviembre del año que se trate, debiéndose entender por renunciado dicho derecho por parte del empleador si no se hace, en el término previsto, en cuyo caso el pago del aguinaldo será obligatorio. La declaración antes referida puede ser prestada ante el funcionario correspondiente o en forma escrita con firma legalizada”.³⁴

³⁴ López A, Santiago. **El derecho de trabajo**. Pág. 11.

En este caso, las autoridades administrativas de trabajo deben realizar los procesos de investigación respectivos de manera minuciosa, para determinar la veracidad de lo declarado. Si se determinase la falsedad de lo declarado, se deberá proceder legalmente para deducir las responsabilidades correspondientes.

Debe resaltarse que es indispensable que el funcionario encargado de verificar lo declarado por el empleador tenga acceso a toda la información necesaria a efecto de establecer la imposibilidad aducida. En este sentido, cualquier actitud del sujeto empleador que obstaculice el proceso de investigación debe ser valorada en su perjuicio.



CONCLUSIONES

1. Los derechos reconocidos por la legislación nacional en materia laboral, así como en convenios internacionales ratificados por Guatemala, constituyen un mínimo de garantías para la clase trabajadora, susceptibles de superación y nunca de detrimento.
2. Una de las características del derecho de trabajo es su intención de compensar la desigualdad que enfrenta la clase trabajadora como parte vulnerable en un contrato laboral. Para evitar abusos, fruto de esta desventaja, se establece para los trabajadores la imposibilidad de renunciar a sus derechos laborales.
3. En la primera audiencia del juicio ordinario laboral, se viola el principio de irrenunciabilidad de las garantías mínimas establecidas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, específicamente la garantía constitucional del derecho de defensa, al aplicar el Artículo 335 del Código de Trabajo.
4. Las garantías mínimas contenidas dentro de la legislación guatemalteca en materia laboral constituyen el pilar fundamental de donde jueces, patronos, trabajadores, abogados, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, parten para la aplicación correcta de la ley.



5. Las actuaciones de los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala violan las garantías mínimas de los trabajadores en lo que se refiere a su derecho de defensa e irrenunciabilidad, ya por cuestiones de fuerza mayor no imputables a los trabajadores, no puede presentarse en tiempo a la audiencia programada y en caso se decreta la rebeldía se sigue el juicio sin citarles ni oírles.

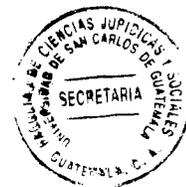


RECOMENDACIONES

1. Que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como los juzgados de trabajo en Guatemala, velen por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la legislación nacional en materia laboral, en convenios internacionales ratificados por Guatemala, ya que constituyen un mínimo de garantías para la clase trabajadora.
2. Se deben preponderar los intereses y derechos que protege la ley nacional, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, para compensar la desigualdad que enfrenta la clase trabajadora, como parte vulnerable en un contrato laboral.
3. Es importante que se reforme el Artículo 335 del Código de Trabajo, para que no se viole el derecho de defensa de las partes durante la primera audiencia del juicio ordinario laboral.
4. Es necesario velar por el cumplimiento de las garantías mínimas contenidas dentro de la legislación guatemalteca en materia laboral, ya que constituyen el pilar fundamental de donde jueces, patronos, trabajadores, abogados, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, parten para la aplicación correcta de la ley.
5. Se debe analizar la posibilidad de que se reforme el Código de Trabajo en su Artículo 336 para que las causales por las que las partes puedan excusarse de la



no comparecencia en la primera audiencia del juicio ordinario laboral, puesto que existen percances que se deben valorar por el juzgador, con la respectiva constancia para que se garantice el derecho de defensa.

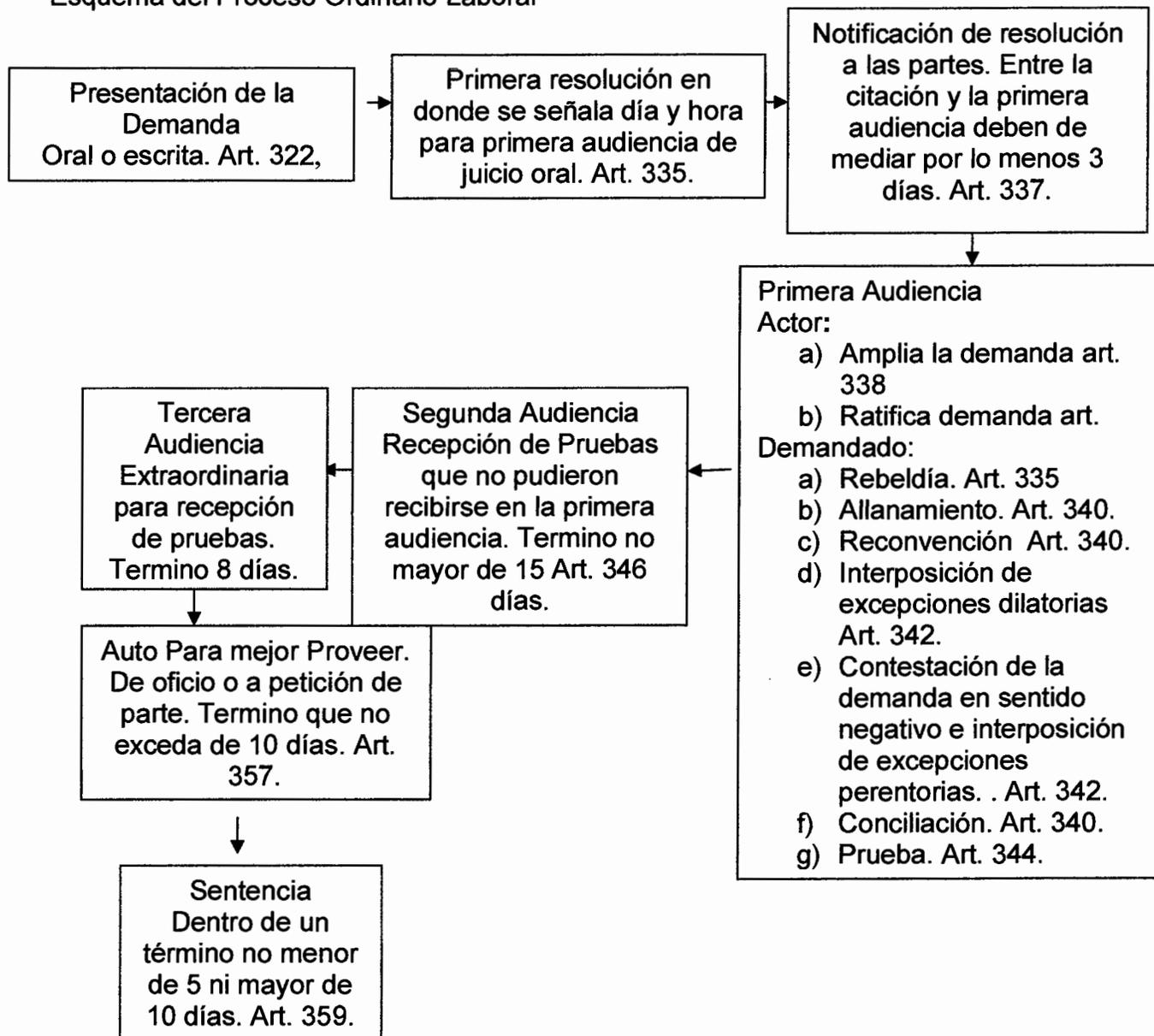


ANEXO



ANEXO

Esquema del Proceso Ordinario Laboral







BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR ELIZARDI, Mario Ismael. **Técnicas de estudio e investigación**. Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo, Universidad de San Carlos de Guatemala, Ed. Universitaria. 1992.
- AGUIRRE, Estuardo. **Seguridad en el trabajo**. México, Ed. Porrúa, 1968.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho procesal del trabajo**. Ed. Heliasta, Barcelona, España, 1963.
- ASENSIO, MELLADO José Mari. **Derecho procesal civil**, parte primera. Tiran Lo Blanch, Valencia España, 1997.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Editorial Alfa. Buenos Aires, Argentina, 1953.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. 2a.ed.; Ed. Tecnos. Madrid, España, 1997.
- BOVINO, Alberto M. **Problemas del derecho procesal contemporáneo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. del puerto, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, España: Ed. Heliasta, S. R. L, 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio, **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial Universitaria. Guatemala, (s.e.), 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto, **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial Universitaria. Guatemala, (s.e.) 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo, **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos De Guatemala, Guatemala, (s.e.) 1998.
- CHOW, Napoleón. **Técnicas de investigación social**. Costa Rica: Ed. Universitaria Centroamericana, 1976.
- DE FERRARI, Francisco, **Derecho del trabajo**, 2da. Ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.



DE LA CUEVA María, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1968.

FERNÁNDEZ MOLINA. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar De León Palacios. Guatemala 1996.

KROTOSHIN, Ernesto, **Tratado práctico de derecho del trabajo**. T. 1, Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1955.

LA CABANA, Miguel Ángel, **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. II, 1995.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Ed. Cooperativa de Ciencias Políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. 1991.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala Ed. Universitaria, 1974.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de Trabajo. Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala, Impresos Industriales, 1985.

OSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. España, Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Depalma, Argentina. 1978.

RAMAZZINNI, Bernardo. **De morbis artificum diatriba**. 2da. Ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1987.

SIEGEL, Marc. **Seguridad laboral**. Valencia. España: Ed. Heliasta, S. R, L, 1981.

Legislación:

Asamblea Nacional Constituyente, **Constitución Política de la República de Guatemala**, 1986.

Congreso de la República de Guatemala, **Ley del Organismo Judicial**,. Decreto número 2-89, 1989.

Congreso de la República de Guatemala, **Código de Trabajo**. Decreto 1441 y sus reformas.



**PERALTA AZURDIA, Enrique, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala,
Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, 1964.**

Convenio 95 sobre la protección del salario, Ginebra 1949.

**Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 169, sobre pueblos
indígenas y tribales en países independientes 1989.**